

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Secara umum penelitian mengenai kontribusi pemberian kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai dalam kategori hubungan yang kuat. Sedangkan secara khusus berdasarkan pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh LPMP Jawa Barat termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan *Weight Means Score (WMS)* variabel X (Pemberian Kompensasi) yang memiliki skor rata-rata 3,728. Dari hal tersebut berarti pemberian kompensasi yang diberikan oleh LPMP Jawa Barat dapat dikatakan berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari indikator yang menunjang dan memberikan dukungan yang positif pada pemberian kompensasi. Adapun rincian dari setiap indikator sebagai berikut : (1) Gaji memiliki kategori sangat baik, (2) Insentif memiliki kategori baik, (3) Tunjangan memiliki kategori baik, (4) Cuti memiliki kategori baik, (5) Fasilitas memiliki kategori baik, (6) Lingkungan kerja memiliki kategori sangat baik, (7) Pekerjaan memiliki kategori baik. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa pegawai di LPMP Jawa Barat menerima kompensasi secara baik. Walaupun pada kenyataannya terdapat kompensasi yang masih kurang sesuai dengan harapan dari para pegawai, tetapi pegawai tetap berusaha menerima dan bekerja semaksimal mungkin sebagai

tanda pengabdian pegawai kepada LPMP Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis maka terjawab sudah pertanyaan dari rumusan masalah mengenai gambaran pemberian kompensasi di LPMP Jawa Barat.

2. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja pegawai di LPMP Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik/tinggi. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan perhitungan *Weighted Means Score (WMS)* variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai) memiliki skor rata-rata 4,046. Dari hal tersebut berarti efektivitas kerja pegawai di LPMP Jawa Barat dapat dikatakan berjalan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari indikator yang menunjang dan memberikan dukungan yang positif pada efektivitas kerja pegawai. Adapun rincian dari setiap indikator sebagai berikut: (1) Hasil kerja memiliki kategori sangat baik, (2) Metode kerja memiliki kategori sangat baik, (3) Pemanfaatan sumber daya memiliki kategori baik, (4) Ketepatan penggunaan biaya operasional memiliki kategori sangat baik. Sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa pegawai di LPMP Jawa Barat telah menunjukkan efektivitas kerja yang sangat baik/tinggi. Walaupun dalam hal pemberian kompensasi masih ada yang kurang sesuai dengan harapan tetapi para pegawai tetap menunjukkan efektivitas kerja yang baik kepada LPMP Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis maka terjawab sudah pertanyaan dari rumusan masalah mengenai gambaran efektivitas kerja pegawai di LPMP Jawa Barat

3. Kontribusi Pemberian Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di LPMP Jawa Barat

Kontribusi pemberian kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai di LPMP Jawa Barat tergolong kuat. Hal ini dapat digambarkan melalui perolehan angka korelasi (r) sebesar 0,765, dimana angka tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh serta berkontribusi yang kuat terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Koefisien determinasi dari variabel X terhadap variabel Y sebesar 58,52%, artinya pemberian kompensasi memberikan kontribusi sebesar 58,52% dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai dan 41,48% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan koefisien korelasi t_{hitung} antara variabel X terhadap variabel Y adalah signifikan dengan harga t_{hitung} sebesar 9,18 lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat kepercayaan sebesar 95 % dengan $dk = n-2 = 63-2 = 61$ diperoleh nilai sebesar 1,671. Hal ini berarti antara variabel X (pemberian kompensasi) dengan variabel Y (efektivitas kerja pegawai) terdapat korelasi yang positif dan cukup kuat.

B. Rekomendasi

Berdasarkan dari keseluruhan tahapan dari hasil penelitian yang telah dianalisis terdapat beberapa hal yang perlu diajukan beberapa rekomendasi kepada pihak-pihak yang memiliki hubungan dengan penelitian ini yaitu pihak Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat dan pegawai, yang diharapkan rekomendasi yang diberikan dapat meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Adapun rekomendasinya adalah sebagai berikut :

1. Lembaga (LPMP Jawa Barat)

- a. Berdasarkan hasil penelitian pemberian kompensasi telah dikategorikan baik untuk itu pihak lembaga hendaknya dapat mempertahankannya dan bila perlu pihak lembaga lebih meningkatkan lagi dalam hal pemberian gaji, insentif, tunjangan, cuti, fasilitas, lingkungan kerja, dan pekerjaan yang sesuai agar efektivitas kerja dari para pegawai lebih meningkatkan.
- b. Lembaga hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan dari para pegawai agar pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Misalnya memberikan tunjangan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi agar pengetahuan dan wawasan dari pegawai bertambah dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi dan efektivitas kerja dari pegawai.
- c. Lembaga harus melakukan pengawasan kerja yang lebih baik lagi kepada pegawai, hal ini dilakukan untuk mengurangi tingkat kesalahan dari pekerjaan.

2. Pegawai LPMP Jawa Barat

- a. Insentif yang diberikan lembaga terhadap pegawai dirasakan sudah baik, walaupun Insentif telah baik bagi pegawai tetapi seharusnya sebagai pegawai dapat bekerja secara optimal dan mengabdikan diri dengan baik kepada lembaga, serta sudah seharusnya para pegawai dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dan tidak seharusnya insentif dijadikan alat ukur dalam menentukan meningkat atau menurunnya efektivitas kerja pegawai.
- b. Sumber daya manusia di LPMP Jawa Barat menunjukkan kategori yang sangat baik/tinggi, dengan Sumber daya manusia yang baik maka dengan begitu

tingkat pelayanan yang diberikan pegawai kepada lembaga akan lebih optimal dan akan mempermudah lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- c. Para pegawai harus terus berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dirinya sendiri misalnya dengan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, bertukar pikiran dengan rekan kerja, pegawai lebih fokus pada pekerjaan yang diberikan, dan meningkatkan kreativitas kerja untuk mengurangi tingkat kejenuhan dan kesalahan dalam bekerja.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik akan permasalahan mengenai pemberian kompensasi dan efektivitas kerja pegawai diharapkan dalam menganalisis, mengkaji masalah dapat lebih mendalam, dengan demikian permasalahan dapat terungkap secara mendalam dan lebih jelas. Untuk peneliti berikutnya sebaiknya meneliti variabel lain selain pemberian kompensasi dan efektivitas kerja pegawai yang telah diteliti oleh penulis, hal tersebut dikarenakan masih banyak faktor lain di luar pemberian kompensasi yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.